



Estratto VII PTAP 2023-2025 da
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2023-2025

2.2 Le azioni in materia di opportunità, benessere organizzativo e non discriminazione

Riferimenti legislativi: *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs 198/2006 e aggiornamenti seguenti)

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività sono elementi costitutivi della società e in particolare della pubblica amministrazione. Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

È ormai assodato che il raggiungimento effettivo della parità richiede cambiamenti strutturali nelle istituzioni [Allegato1-SC2012]. Benché esistano delle linee guida europee [Allegato1-EUStrategy] e nazionali [Allegato1-DPO2022], le azioni per la parità e le pari opportunità devono essere declinate per tenere conto dell'organizzazione dell'ente in cui andranno applicate.

L'INFN si occupa di ricerca in fisica fondamentale in un contesto internazionale e le sue sedi (4 Laboratori Nazionali, 20 Sezioni) sono dislocate in tutto il territorio nazionale. Fra il personale INFN con contratto a tempo indeterminato la frazione di donne è circa il 21% dei ricercatori e tecnologi e solo il 6% dei tecnici. Nel personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21%. La percentuale di donne con posizioni post-doc INFN è maggiore del 30% da molti anni [allegato1 – CUG2022].

Il piano proposto non comporta drastiche modifiche organizzative bensì una molteplicità di azioni, alcune anche piccole, ma che, in sinergia fra di loro, aiutino ad accelerare il processo ed a produrre un cambiamento sostanziale. Si è inoltre consapevoli come molti degli obiettivi non possano essere raggiunti una volta per sempre o entro tempi brevi o ben determinati.

Affinché vi siano dei progressi efficaci, la Commissione Europea [Allegato1-H2020] indica che le strutture di ricerca assumano degli obiettivi quantitativi per il cambiamento. Le norme nazionali (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna Dlgs 198/2006*) chiedono che sia raggiunta una frazione di donne pari ad almeno 1/3 in tutti i ruoli e livelli. L'ente si propone nei prossimi 3 anni di aumentare di almeno il 2% la frazione di donne nel ruolo di ricercatore e nel ruolo di tecnologo, in tutti i livelli. Anche per il personale tecnico l'INFN si pone l'obiettivo di aumentare la percentuale del genere sottorappresentato, attualmente al 6%.

Per quanto riguarda le nomine gli obiettivi indicati dalla Commissione Europea per gli organismi di ricerca sono il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali quali giunta e direttivo [H2020]. L'Ente si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di assicurare negli organismi di nomina una frazione di posizioni a donne non inferiore al 33%.

L'Ente adotta Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) dal 2002 e ha attivato nel tempo varie azioni positive, ormai divenute prassi, quali ad esempio la nomina di una Consigliera di Fiducia, l'istituzione di corsi di mentoring, borse di studio riservate a donne, contributi per asili nido e per integrare assegno di maternità per assegniste. Alcune azioni già intraprese in passato sono state riproposte perché diventino prassi e se ne aumenti l'efficacia. Alcune delle azioni proposte nel precedente PTAP sono ora inserite nel Piano delle Performance dell'Ente. Il documento integrale del VII PTAP-INFN 2023-2025 è in appendice di questo documento. Allegato 1

Gli obiettivi del VII PTAP, in linea con i precedenti, recepiscono le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [Allegato1-SC2012] e sono:

- i. Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni
- ii. Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne
- iii. Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità
- iv. Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale
- v. Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone

Il piano per il triennio 2023-2025 si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche che fanno capo alle seguenti aree di intervento generali:

1. Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.
2. Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.
3. Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.
4. Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità.
5. Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista.

Le aree di intervento generale sono di seguito descritte, ciascuna con le rispettive aree di intervento specifiche e con un sommario delle azioni principali previste.

2.2.1 Area di intervento 1 : adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento:

Sono state individuate alcune azioni che permettano di rendere palese il supporto della dirigenza al cambiamento quali: partecipazione della dirigenza ad eventi organizzati per la parità di genere; pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti per la parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, GEP, Bilancio di Genere, PTAP); inserimento nelle performance (sia organizzative che individuali) di obiettivi misurabili di impatto di genere; autovalutazione dello stato di parità di genere seguendo il format descritto in [Allegato1-DPO2022].

1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi:

L'Ente ha già da anni l'obiettivo di redigere annualmente il bilancio di genere e di pubblicare periodicamente sul sito web le informazioni/distribuzioni statistiche ottenute, strumenti fondamentali per valutare criticità e progressi nel raggiungimento della parità. La realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale, utilizzando indicatori individuati dal CUG recependo indicazioni a livello europeo [Allegato1-SE2017] e/o definiti dalle direttive pubbliche [Allegato 1- DFP2019] per l'analisi del contesto del bilancio di genere, è da due anni inserito nel Piano delle Performance. L'analisi dei dati delle retribuzioni come previsto dal codice pari opportunità tra uomo e donna, [art. 46 e 46bis] è stato inserito quest'anno e si prevede di procedere ad una analisi del bilancio dell'Ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi [Allegato1-BdG2020]

1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo:

Le principali novità riguardano la redazione, entro un anno, di linee guida sul linguaggio di genere anche adottando quelle di altre organizzazioni (ad esempio [Allegato1 – MIUR18]) e di rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese

1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali:

In un ente 'frazionato' in varie strutture su tutto il territorio nazionale è fondamentale potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture creando sinergie fra il CUG e le attività locali. A tale scopo è molto utile individuare in ciascuna struttura una o più referenti per le tematiche di parità di genere, che possano agire da interfaccia con il CUG ed essere punti di riferimento per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Questo pool di referenti sarà introdotto nel Discipinare del CUG.

2.2.2 Area di intervento 2 : formazione e comunicazione.

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

2.1 *Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze:*

La formazione e la comunicazione giocano un ruolo fondamentale per il cambiamento. E' importante innanzitutto, prendere coscienza della presenza dei *pregiudizi inconsapevoli* nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli. In particolare, la gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere. Pertanto, nei corsi che trattano queste materie vanno inseriti contenuti che abbiano come obiettivo l'inclusione delle differenze e la parità di genere così come la scelta dei formatori, la scrittura dei capitolati per l'assegnazione dei corsi e la valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento deve tenere conto di questi criteri.

2.2 *Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato:*

È auspicabile continuare a realizzare dei corsi di formazione di alto livello diretti ai dipendenti e associati sensibili alle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, *empowerment*. D'altro canto per la diffusione capillare di queste tematiche è fondamentale realizzare del materiale e-learning a) sul funzionamento dell'INFN, statuto dei dipendenti INFN, sul contratto e sulla carta Europea dei Ricercatori e b) sui pregiudizi inconsapevoli, sulla parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca. Questi corsi serviranno per la formazione di tutti/e dipendenti e associati e saranno obbligatori per i neo-assunti e per i neo-associati.

2.3 *Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca:*

Una formazione di alto livello diretta alla dirigenza sulle politiche europee di parità di genere [Allegato 1 – [SC2012](#)], [Allegato 1 – [GI2013](#)], [Allegato 1- [C&C2005](#)] potrebbe essere realizzata con seminari da parte di esperti al Consiglio Direttivo.

2.4 *Rafforzare la comunicazione di genere:*

Iniziative quali includere la comunicazione di genere in conferenze, workshop, commissioni scientifiche o inserire nelle Newsletter o nelle pagine web INFN una rubrica specifica su *Diversity in INFN*, sono oggetto di questo punto.

2.2.3 Area di intervento 3 : assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico:

Per aumentare la presenza di donne in particolare nel ruolo di ricercatore e tecnologo bisogna agire su più livelli il primo dei quali consiste nell'attrarre più donne alla fisica e in generale alle facoltà STEM. E' perciò fondamentale che nelle attività di terza missione dirette alle scuole (comprese le scuole tecniche) vengano inclusi espliciti contenuti su pregiudizi inconsapevoli diretti sia agli studenti che agli insegnanti. Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica (ad esempio il corso di alto livello del punto 2.2) sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione.

Anche nei corsi di aggiornamento proposti per insegnanti è opportuno includere contenuti su parità e sui *bias* e in generale su modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica. Molto importante, inoltre, per selezionare ragazze di talento, continuare a bandire borse per studentesse magistrali.

3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani:

Per favorire le carriere delle giovani teoriche, si continua a bandire un numero adeguato di premi per laureande. Il monitoraggio della frazione di posizioni post-doc (Assegni e contratti di ricerca) dovrebbe rilevare che almeno 1/3 sia stato assegnato a donne in modo che, in caso contrario, si introducano rapidamente dei correttivi. Si valuta la possibilità nei prossimi anni dell'istituzione di ulteriori *grant*, simili quelli della CSN5 anche per altre commissioni scientifiche riservandone una frazione a donne.

3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza bias di genere. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione:

E' ben noto come i pregiudizi inconsapevoli possano influenzare i nostri giudizi. Già da qualche anno il primo atto delle commissioni di concorso INFN è la presa d'atto di una breve documentazione, redatta dal CUG, sui pregiudizi inconsapevoli. Si intende rafforzare questa azione istituendo un corso di formazione obbligatorio (ad es. corso b del punto 2.2) per i/le componenti delle commissioni di concorso.

Per la verifica ex post vanno monitorate e rese pubbliche le statistiche di genere di tutte le procedure di selezione per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) accertando che la probabilità media di successo sia indipendente dal sesso. Questa azione di verifica è già inserita da qualche anno nel Piano della Performance.

3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente:

E' fondamentale monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette, nei ruoli di direzione e/o coordinamento, negli organismi di nomina presidenziale, e nelle commissioni. Questa azione è inserita da qualche anno nel Piano della Performance per le commissioni e i ruoli di nomina per i quali si è raggiunto una presenza di donne pari a 1/3. E' possibile operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.

3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità:

Le dipendenti siano esplicitamente informate del diritto a non subire alcun demansionamento o penalizzazione al rientro dalla maternità, tramite la distribuzione di un opuscolo informativo sui loro diritti. E' inoltre importante esplorare la possibilità di misure positive innovative specifiche per facilitare la continuità della ricerca per le neo-madri, alla luce delle vigenti normative.

2.2.4 Area di intervento 4 : adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali :

E' necessario sia informare il personale della normativa nazionale e specifica dell'Ente relativa alla maternità e alla paternità, ma anche favorire il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento dei figli.

4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento :

Il fulcro di questo punto è migliorare la circolazione delle informazioni sia interstruttura che nelle singole strutture per favorire la coesione del personale, in particolare amministrativo-tecnico con ricercatore-tecnologo. Si suggerisce anche di aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [Allegato1-CCPD], favorendo la parità di genere.

4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità:

Per migliorare l'inclusione del personale con disabilità è opportuno introdurre nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali. Corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali sono anche utili.

4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata:

Strumenti essenziali recentemente sperimentati con successo, il lavoro agile e il telelavoro, dovrebbero essere estesi e incentivati e snelliti per quanto riguarda la rapidità di accesso, anche prevedendo delle forme di telelavoro "breve" <https://www.unive.it/pag/8294/> o lavoro agile "a sportello", per brevi periodi di tempo (1/2/3 mesi) legato ad esigenze temporanee di cura (periodi estivi per i figli, momentanee necessità per conviventi malati o infortunati). Va inoltre come suggerito da [Allegato1-CPO2022] assicurata l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità.

4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato

Oltre a promuovere generali modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress è importante proporre seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato.

2.2.5 Area di intervento 5 : contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere

Si propongono azioni per sensibilizzare e formare il personale INFN sul tema e per creare delle sinergie con i CUG dei Dipartimenti Universitari in cui la Struttura INFN opera.

5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona

Inserire informazioni su violenza e molestie di genere nei corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Diffondere informazioni sulla presenza e sul ruolo della Consigliera di Fiducia nell'Ente

5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN

Tradurre in inglese i codici di comportamento e distribuirli a persone di esperimenti che operano nei Laboratori INFN e a ospiti stranieri che vengono a lavorare in strutture INFN.

Allegato 1 : Piano Triennale delle Azioni Positive

VII PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE INFN 2023-2025, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

Riferimenti legislativi: *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (Dlgs 198/2006 e aggiornamenti seguenti)

Il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività sono elementi costitutivi della società e in particolare della pubblica amministrazione. Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

Gli indirizzi nazionali sono rafforzati dagli obblighi e raccomandazioni delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e della Commissione europea che attribuiscono alle istituzioni della ricerca un ruolo specifico nel raggiungimento di obiettivi di parità, pari opportunità e sviluppo sostenibile attraverso l'empowerment delle donne nella ricerca.

È ormai assodato che il raggiungimento effettivo della parità richiede cambiamenti strutturali nelle istituzioni [SC2012].

Benché esistano delle linee guida europee [EUStrategy] e nazionali [DPO2022], le azioni la parità e le pari opportunità devono essere declinate per tenere conto dell'organizzazione dell'ente in cui andranno applicate.

L'INFN si occupa di ricerca in fisica fondamentale in un contesto internazionale e le sue sedi (4 Laboratori Nazionali, 20 Sezioni) sono dislocate in tutto il territorio nazionale.

Fra il personale INFN con contratto a tempo indeterminato la frazione di donne è circa il 21% dei ricercatori e tecnologi e solo il 6% dei tecnici. Nel personale amministrativo, gli uomini sono circa il 21%. La percentuale di donne con posizioni post-doc INFN è maggiore del 30% da molti anni [CUG2022].

Il piano proposto non comporta drastiche modifiche organizzative ma una molteplicità di azioni, alcune anche piccole, in modo che, in sinergia fra di loro, aiutino ad accelerare il processo ed a produrre un cambiamento sostanziale. Si è inoltre consapevoli come molti degli obiettivi non possano essere raggiunti una volta per sempre o entro tempi brevi o definiti.

Le norme nazionali chiedono che sia raggiunta una frazione di donne pari ad almeno 1/3 in tutti i ruoli e livelli. L'ente si propone nei prossimi 3 anni di aumentare di almeno il 2% la frazione di donne nel ruolo di ricercatore e nel ruolo di tecnologo, in tutti i livelli. Anche per il personale tecnico l'INFN si pone l'obiettivo di aumentare la percentuale del genere sottorappresentato, attualmente al 6% [CUG2022].

Per quanto riguarda le nomine gli obiettivi indicati dalle Commissione Europea per gli organismi di ricerca sono il 50% di donne negli organismi di nomina (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) e del 40% negli organismi decisionali quali giunta e direttivo [H2020]. L'Ente si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di assicurare negli organismi di nomina una frazione di posizioni a donne non inferiore al 33%.

L'Ente adotta Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) dal 2002 e ha attivato nel tempo varie azioni positive, ormai divenute prassi, quali ad esempio la nomina di una Consigliera di Fiducia, l'istituzione di corsi di mentoring, borse di studio riservate a donne, contributi per asili nido e per integrare assegno di maternità per titolari di assegno di ricerca. Alcune azioni già intraprese in passato sono state riproposte perché diventino prassi e se ne aumenti l'efficacia. Alcune delle azioni proposte nel precedente PTAP[PTAP_VI] sono ora inseriti nel Piano delle Performance dell'Ente.

Gli obiettivi del VII PTAP, in linea con i precedenti, recepiscono le indicazioni del documento della Commissione Europea per la ricerca *Structural change in research institutions*, European Commission, 2012 [SC2012] e sono:

- i) Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni*
- ii) Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne*
- iii) Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità*
- iv) Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale*
- v) Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone*

Il piano per il triennio 2023-2025 si articola in varie azioni raggruppate per aree di intervento specifiche associate alle seguenti aree di intervento generali:

- 1) Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.
- 2) Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere.
- 3) Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli.
- 4) Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità.

Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e se

Definizioni

Analisi di genere/ottica di genere: considerano le differenze dovute ai differenti ruoli sociali storicamente e culturalmente attribuiti a persone di sesso maschile/femminile.

Analisi generazionale: che tenga conto delle differenze conseguenti alle diverse età.

Acronimi

AC amministrazione centrale, CUG Comitato Unico di Garanzia, DG Direttore Generale, GE Giunta Esecutiva, GEP Gender Equality Plan, PA Pubblica Amministrazione, DSI Direzione Servizi Informativi, DRU Direzione Risorse Umane, DF Divisione Finanze, PTAP Piano Triennale Azioni Positive

1 - Area di intervento: adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

- 1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento.
- 1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.
- 1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.
- 1.4 Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento [SC2012]	Azione 1 Partecipazione della GE ad eventi organizzati a livello nazionale dal CUG al fine della parità nell'ente, ad esempio in occasione del 11 febbraio/8 marzo/25 novembre e pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti sulla parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, del GEP, del Bilancio di Genere e del PTAP)	Presidente, GE, DG, Direttori	Indicatore: numero di eventi con partecipazione e numero di documenti pubblicati
	Azione 2 Autovalutazione della parità di genere in INFN seguendo il format descritto in [DPO2022]	Presidente, GE	Discussione in riunione Direttori
	Azione 3 Nella valutazione delle performance (sia organizzative che individuali) inserire obiettivi misurabili di impatto di genere.	Presidente, GE, DG	Numero di obiettivi inseriti

1.2 Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi.	<p>Azione 1 Realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale, utilizzando indicatori individuati dal CUG recependo indicazioni a livello europeo [SE2017] e/o definiti dalle direttive pubbliche [DFP2019] per l'analisi del contesto del bilancio di genere.</p>	CUG, DSI, DRU, GdL Bilancio Sociale per il monitoraggio	Attualmente in Piano Performance e in corso di realizzazione Realizzazione su 3 anni
	<p>Azione 2 Mettere a punto procedure per rendere pubbliche periodicamente su un sito web le informazioni/distribuzioni statistiche di cui la punto sopra.</p>	DSI, GdL bilancio sociale per il monitoraggio, DRU, CUG	Report e pubblicazione di tabelle/grafici di progetto in misura crescente nel tempo Indicatore: frazione di realizzazione dell'Azione.
	<p>Azione 3: Includere nella relazione annuale l'analisi dei dati delle retribuzioni come previsto dalla normativa vigente (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, art. 46 e 46 bis)</p>	CUG, DRU, GE	Già inclusa in Piano Performance Realizzazione entro secondo anno
	<p>Azione 4 Analisi del bilancio dell'ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi [BDG2020]</p>	GE, DF, CUG	Riclassificazione entro 3 anni
	<p>Azione 1 Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, il coordinatore del comitato o del gruppo di lavoro è responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale ed è anche referente per i rapporti col CUG. Inserire esplicitamente questo punto nei disciplinari e nelle disposizioni di nomina.</p>	Presidenza, DG, DRU, presidenti e coordinatori/trici di commissioni e comitati	Indicatore: Numero di disciplinari e disposizioni di nomina contenenti esplicitamente questo punto

1.3 Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro. Utilizzare un linguaggio inclusivo	<p>Azione 2 L'Ente si doti di un opuscolo guida con indicazioni da seguire per adeguare il linguaggio al genere anche avvalendosi di consulenza esterna o corsi di formazione. Predisporre un corso online specifico sul linguaggio di genere in modo da divulgare il documento.</p>	Creazione di un GdL dell'INFN costituito da competenze trasversali: personale T&A, R&T componenti CUG e delle assemblee del personale	Redazione entro un anno di linee guida interne o adozione di quelle adottati da moltissimi Enti e dalla Presidenza del Consiglio (ad es. [MIUR2018])
	<p>Azione 3 Rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese (anche sito web Ente)</p>	DG, AC	Indicatore: frazione di documenti tradotti
1.4 Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'Ente creando sinergie fra CUG e attività locali.	<p>Azione 1 Individuare in ciascuna struttura una o più referenti volontari per le iniziative del CUG, per le tematiche di parità di genere, e che possano essere referenti per le giovani ricercatrici e ricercatori per tematiche di inclusione e parità. Inserire questo pool di referenti nel Disciplinare CUG.</p>	CUG	Entro un anno
	<p>Azione 2 La dirigenza consideri positivamente nella valutazione dell'attività e delle performance, il tempo che i dipendenti dedicano a attività legate alla realizzazione delle pari opportunità.</p>	Direttori	Entro un anno
	<p>Azione 3 Assicurare una costante sinergia fra il CUG e i progetti dell'Ente su tematiche di parità/pari opportunità e benessere organizzativo. Favorire l'inserimento in questi progetti di persone indicate dal CUG, per massimizzarne i risultati.</p>	GE, CUG	In attuazione

2 - Area di intervento: formazione e comunicazione.

Obiettivi: **1) Prendere coscienza della presenza di pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.**

2) Rafforzare la comunicazione di genere (interna e esterna)

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

- 2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze
- 2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato
- 2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.
- 2.4 Rafforzare la comunicazione di genere

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze.	Azione 1 La gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere. La Commissione Formazione solleciti i proponenti di corsi che trattano queste materie a inserire contenuti che abbiano come obiettivo l'inclusione delle differenze e la parità di genere. Questo criterio sia utilizzato nella scelta dei formatori, nella scrittura dei capitolati e nella valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento.	Proponenti di corsi sulle risorse umane, referenti locali, Commissione Formazione, Ufficio Formazione	L'Ufficio Formazione, di concerto col CUG, produca una valutazione di questi corsi inserendo la statistica per sesso di relatori e partecipanti e valutando le risposte date alle domande del questionario

2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale dipendente e associato	<p>Azione 1 Partendo dal materiale dei corsi anni precedenti, progettare un corso di formazione specifico per il mondo della ricerca sulle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, <i>empowerment</i>, per persone con specifico interesse</p>	CUG, Ufficio Formazione	Percentuale del personale che ha seguito il corso
	<p>Azione 2 Realizzare materiale e-learning:</p> <p>a) sul funzionamento INFN, sull'etica della ricerca e sullo statuto dei dipendenti INFN, sul loro contratto di lavoro e sulla carta Europea dei Ricercatori;</p> <p>b) sui pregiudizi inconsapevoli, parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca.</p>	Ufficio Comunicazione e/o Formazione, rappresentanti del personale, CUG. Se non è possibile trovare personale interno all'Ente che possa realizzare il materiale e-learning, trovare personale esterno.	Realizzazione del gruppo di lavoro e preparazione del progetto nel primo anno Realizzazione del progetto nel secondo anno
	<p>Azione 3 Realizzati i corsi descritti nell' Azione 2 siano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligatori per i Neo Assunti, corsi a) e b) - obbligatorio per i nuovi associati, corso a) - suggeriti a tutte/i, dipendenti e associati 		Fruizione dei corsi dal terzo anno in poi
2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.	<p>Azione 1 Organizzare seminari per il Direttivo per divulgare i documenti della Commissione Europea relativi ai cambiamenti strutturali negli istituti di ricerca: [SC2012], [GI2013], [C&C2005] e successivi</p>	GE	Seminari presentati in Consiglio Direttivo

2.4 Rafforzare la comunicazione di genere	<p>Azione 1 In occasione di date simboliche quali l'11 Febbraio e l'8 Marzo l'ente promuova delle iniziative di <i>empowerment</i> di genere, quali ad esempio: a) Numero di Asimmetrie firmato interamente da scienziate, b) Nei laboratori INFN iniziative simili a quella CERN dell'8 Marzo 2010 in cui tutto LHC e i suoi esperimenti furono gestiti da donne.</p>	GE, Ufficio Comunicazione, CUG	Numero di iniziative (almeno una l'anno)
	<p>Azione 2 Includere la comunicazione di genere in conferenze, workshop, commissioni scientifiche, in modo da diffondere sempre più la consapevolezza che l'inclusione e il raggiungimento della parità è interesse di tutti. La rivista Asimmetrie, le Newsletter o le pagine web INFN potrebbero contenere una rubrica specifica su <i>Diversity in INFN</i>.</p>	Organizzatori Conferenze, Presidenti di CSN, Presidente	Numero di iniziative

3 - Area di intervento: Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli. Incentivare le donne a intraprendere la carriera scientifica, prevedere la formazione dei reclutatori sui bias inconsapevoli ed evitare penalizzazioni legate alla maternità.

Quest'area di intervento si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche:

3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico

3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani

3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza *bias* di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.

3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente

3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
3.1 Aumentare la presenza di donne nella fisica	<p>Azione 1 Nelle attività di terza missione dirette alle scuole (comprese scuole tecniche) includere esplicitamente contenuti su pregiudizi inconsapevoli diretti agli studenti e agli insegnanti che sono soggetti fondamentali per progredire nella parità di genere nelle discipline tecnico-scientifiche.</p>	CC3M	La frazione di iniziative CC3M che recepiscono questa indicazione, superi il 50% nel primo anno e arrivi al 100% entro il terzo anno
	<p>Azione 2 Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione, in particolare per le iniziative dirette ai più giovani. Diffondere modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica. Valutare collaborazione con persone CUG o in generale 'esperti' riguardo ai post e ai contenuti per migliorare il linguaggio di genere.</p>	CC3M, CUG, Comunicazione	Predisporre un corso di formazione per i partecipanti a CC3M entro il primo anno.
	<p>Azione 3 Istituire un GdL formato da persone indicate da Ufficio Comunicazione, CC3M e CUG per coordinare e calendarizzare le iniziative INFN su</p>	GE	Entro un anno

Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico	genere e per creare comunicazione interna/esterna sulle questioni di genere.		
	Azione 4 Nei corsi di aggiornamento proposti per insegnanti includere corsi su parità e sui <i>bias</i> e in generale su modi inclusivi e positivi di raccontare la Fisica	CC3M e organizzatori dei Corsi	Numero di corsi di aggiornamento con integrazione su parità e bias
	Azione 5 Continuare a bandire borse per studentesse magistrali "Più donne nella Fisica" partite nel 2022.	GE	Numero di borse bandite
3.2 Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani	Azione 1 Per favorire le carriere delle giovani teoriche, la GE continui a concordare annualmente con la CSN4 un numero adeguato di borse per laureande.	GE, CSN4	Numero di borse istituite su donne presenti
	Azione 2 Monitorare che almeno 1/3 delle posizioni post-doc (Assegni e contratti di ricerca) vada a donne. In modo da poter introdurre rapidamente, se necessario, dei correttivi. Frazione assegniste attualmente >30%	GE, Direttori, DRU per i dati del monitoraggio	Frazione delle posizioni post-doc ricoperte da donne
	Azione 3 Valutare se istituire ulteriori <i>grant</i> come quelli della CSN5 anche per altre commissioni scientifiche e valutare la possibilità di riservarne una frazione a donne	GE, Commissioni Scientifiche	Numero di <i>grant</i> creati. Frazione di <i>grant</i> assegnata a donne
3.3 Reclutamento e progressioni di carriera senza <i>bias</i> di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che	Azione 1 Operare affinché nelle procedure concorsuali, sia di assunzione che di avanzamento di carriera, per i vari profili e livelli, la probabilità media di successo delle donne non sia inferiore a quella degli uomini.	Presidente e GE, Presidenti Commissioni Concorso	Indicatore: Il rapporto dei success rate (probabilità di successo) delle donne rispetto a quello degli uomini sia maggiore di 1 considerando tutte le procedure concorsuali dell'anno, sia di assunzione che di

<p>nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.</p> <p>La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.</p>			<p>avanzamento carriera, separatamente per i vari profili e livelli.</p> <p>In caso l'obiettivo non sia raggiunto nei tre anni, l'ente potrebbe bandire concorsi con posti riservati a donne. Azione possibile secondo il parere della Consigliera di Parità.</p>
	<p>Azione 2 Monitorare e rendere pubbliche le statistiche di genere di tutte le procedure di selezione per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi) utilizzando i dati forniti dalle commissioni di concorso e inseriti nelle delibere.</p>	DRU, CUG	<p>Monitoraggio e pubblicazione su sito web dei dati aggregati</p> <p>Azione inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p>Azione 3 Formare le/i commissari sulla presenza e sugli effetti dei <i>bias</i> inconsapevoli. Oltre alla presa d'atto della documentazione redatta dal CUG e distribuita ai commissari di tutti i concorsi INFN, istituire dei corsi di formazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli obbligatori per i/le componenti delle commissioni di concorso (ad esempio con il corso b) del punto 2.3.</p>	GE, CUG	<p>Percentuale di fruizione dei/delle commissari/e da monitorare annualmente negli anni successivi alla realizzazione del corso</p>
<p>3.4 Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento a livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente</p>	<p>Azione 1 Nelle chiamate dirette per personalità di alto profilo scientifico, si considerino con particolare attenzione donne operanti all'estero.</p>	GE	<p>Numero di donne chiamate</p>
	<p>Azione 2</p> <p>Monitorare la frazione di donne nelle chiamate dirette.</p>	Presidente, GE, DRU	<p>Percentuale di organismi di nomina presidenziale con corretto bilanciamento di genere (percentuale di personale del sesso</p>

	<p>Monitorare la frazione di donne nei ruoli di direzione e/o coordinamento.</p> <p>Monitorare che frazione di donne in organismi di nomina presidenziale, commissioni, etc, sia $\geq 33\%$</p>		<p>più rappresentato sul totale dei componenti non superiore al 67%)</p> <p>Azione già inserita nel Piano delle Performance</p>
	<p>Azione 3 Operare affinché nella Giunta Esecutiva (formata da 6 persone) siano presenti almeno 2 donne.</p>	Presidente, GE	
3.5 Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità	<p>Azione 1 Assicurare che le lavoratrici al rientro dalla maternità siano reintegrate nelle stesse mansioni e responsabilità.</p> <p>Informare esplicitamente il personale in maternità dei propri diritti, incluso il diritto a non subire demansionamenti e il diritto a rivolgersi alle/ai direttrici/direttori, alla Consigliera di Fiducia e alla Consigliera di Parità nazionale.</p>	Direzioni Strutture, CUG	Nelle strutture, distribuire a chi accede alla maternità una versione aggiornata della <i>Guida alla genitorialità</i> .
	<p>Azione 2 Esplorare la possibilità di misure positive specifiche per facilitare la continuità della ricerca in sostegno alla maternità, alla luce delle vigenti normative.</p>	GE, CUG, Consiglio Direttivo	Individuazione o ed eventuale adozione di misure specifiche entro 2 anni

4 - Area di intervento: adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

- 4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali
- 4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento
- 4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità
- 4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata

4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato			
Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
4.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali	Azione 1 Aggiornare Guida alla genitorialità con la normativa nazionale e i regolamenti includendo il Family Act del 2022 e pubblicarla sul portale/sito web di AC.	CUG, DRU	Entro primo anno
	Azione 2 Informare le assegniste della possibilità di richiedere l'integrazione del 20% della borsa	DRU, Strutture	Entro l'anno Aggiungere informativa su al materiale distribuito in fase di assunzione
	Azione 3 Incentivare il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento figli.	CUG, Direttori, Responsabili	Frazione di uomini che fruiscono di misure conciliative
	<p>Azione 1: Elaborare una strategia di comunicazione interna per favorire</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture con la costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali - lo scambio di informazioni di tipo amministrativo, iniziative di tipo scientifico - la diffusione di buone prassi che migliorano l'ambiente lavorativo, la conciliazione tra lavoro e vita privata, diversità <p>Strumenti da adottare:</p>	<p>GE</p> <p>Persone del piano attuatore da definire in accordo con Ufficio comunicazione, Direzione e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza, CUG</p>	<p>Entro un anno, elaborare una strategia di comunicazione e discuterla con i soggetti propositivi e attuatori.</p> <p>Entro due anni, adottare il piano.</p> <p>Il gruppo responsabile del piano attuativo riferisca annualmente al direttivo</p>

<p>4.2 Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rivedere e migliorare le pagine web specifiche per il personale - introdurre bollettini periodici di informazione, analoghi alla newsletter con le informazioni scientifiche. 		
	<p>Azione 2 Favorire la formazione e la circolazione dell'informazione all'interno delle strutture, valorizzando il ruolo e la professionalità del personale amministrativo e tecnico, in modo tale da aumentare la coesione tra differenti profili. All'interno delle strutture, favorire seminari tenuti da personale amministrativo sulle procedure e da personale tecnico su macchinari e sui laboratori. Viceversa favorire la conoscenza delle attività di ricerca da parte del personale amministrativo/tecnico.</p> <p>Organizzare per il personale amministrativo/tecnico delle visite ai laboratori delle strutture o ai luoghi di ricerca dell'INFN, anche a livello internazionale.</p>	<p>Direttori, rappresentanti locali del personale, RLS e RSU</p>	<p>Numero di strutture in cui sono state organizzate tali iniziative entro 3 anni.</p>
	<p>Azione 3 Aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitarne la rotazione, ove possibile, come previsto dal Codice dei pubblici dipendenti [CCPD], favorendo la parità di genere. Confermare/formalizzare gli incarichi di responsabilità all'insediamento della/del direttrice/direttore di struttura e renderli pubblici sulle pagine web delle strutture, indicandone la durata.</p> <p>All'interno delle strutture, per assegnare gli incarichi di responsabilità, introdurre procedure di manifestazione di interesse, ovvero di interpello/consultazione.</p>	<p>Direttori/Direttrici Strutture</p>	<p>Pubblicare gli incarichi sulle pagine web indicandone la durata</p> <p>Almeno l'80% delle strutture abbia pubblicato i dati entro 6 mesi.</p>

4.3 Miglioramento dell'inclusione delle persone con abilità differenti	<p>Azione 1 Nel documento di valutazione dei rischi, delle strutture considerare esplicitamente i rischi connessi al genere e all'età e inserire una sezione specifica relativa alle categorie protette, come previsto dalla normativa. Introdurre nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali.</p>	Direttori/Direttrici Strutture, responsabile sicurezza, Disability Manager	
	<p>Azione 2 Organizzare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.</p>	Disability Manager, CUG	Elaborazione primo anno Realizzazione secondo anno Azione inserita nel Piano delle Performance
4.4 Equilibrio vita lavorativa/vita privata	<p>Azione 1: Miglioramento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Rivedere i disciplinari di telelavoro e lavoro agile per snellire quanto più possibile l'accesso a queste forme di lavoro e prevedere delle forme di telelavoro "breve" o lavoro agile "a sportello", per brevi periodi di tempo (1/2/3 mesi) legato ad esigenze temporanee di cura (periodi estivi per i figli, momentanee necessità per conviventi malati o infortunati)</p>	GE, Direttori strutture	Nuovi disciplinari e loro applicazione
	<p>Azione 2 Assicurare l'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità [DPO2022] . Promuovere e prevedere sistemi di valutazione delle esperienze lavorative (concorsi, passaggi di livello, scatti stipendiali) che considerino la partecipazione di uomini e donne al lavoro di cura.</p>	GE, Direttori Strutture	Modifica disciplinari

	Azione 3 Nelle Strutture, istituire una giornata in cui tutti e tutte portino i/le figli/e o nipoti sul luogo di lavoro, prevedendo se necessario le coperture assicurative.	GE, DG, Direttori Strutture	Numero di strutture interessate
4.5 Operare per ridurre stress lavoro-correlato	Azione 1 Promuovere seminari, webinar, corsi di formazione per imparare pratiche per limitare lo stress lavoro-correlato, quali ad esempio: 1) disconnessione dal lavoro in determinate fasce orarie; 2) riconoscere e accettare i propri limiti; 3) riconoscere e accettare le esigenze degli altri; 4) riconoscere il proprio valore al di là di quello professionale; 5) ottimizzare la gestione del tempo	CUG, formazione, direttori strutture	Indicatore: numero di corsi, webinar, etc.
	Azione 2 Promuovere modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress, ad es: 1) operare per mantenere un rapporto ottimale fra personale amministrativo (e in generale dei servizi) e personale ricercatore/tecnologo nelle diverse strutture, 2) operare per ridurre sul personale ricercatore e tecnologo i compiti burocratici-amministrativi che possono essere demandati a personale formato e preposto	GE, DG, Direttori	Azione continuativa

5- Area di intervento: contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista

Quest'area di intervento si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere

5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona

5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
5.1 Contrasto alla violenza e alle molestie di genere	Azione 1 Preparare un opuscolo o pagina web con informazioni a chi rivolgersi in caso di violenze e/o molestie, menzionando le modalità di supporto a uomini violenti.	CUG, Comunicazione	Preparazione opuscolo nel primo anno
	Azione 2 Sensibilizzare e formare il personale INFN su molestie, violenza sessuale, discriminazioni	CUG, Formazione	Numero di azioni realizzate
	Azione 3 Nelle diverse strutture creare sinergie con i CUG universitari per migliorare/diffondere iniziative per personale in formazione (dottorandi, assegnisti)	CUG	Nm. di strutture in cui sinergia-incontro fra CUG realizzato
5.2 Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti "mobbizzanti", vessatori e in generali non rispettosi della persona	Azione 1 Inserire informazioni su violenza e molestie di genere su corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Replicare il corso "RESPECT"	CUG, Formazione RLS	Nm. di corsi realizzati
	Azione 2 Fornire informazioni chiare sul ruolo della Consigliera e sul modo di contattarla	CUG, Consigliera, Direttori	Organizzazione momenti di incontro
5.3 Diffondere la cultura dell'eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN	Azione 1 Tradurre in inglese i codici di comportamento e diffonderli alle persone esterne all'ente che operano in esperimenti all'interno delle nostre strutture. Si potrebbe inoltre fornire copia agli ospiti stranieri in visita.	GE, CUG	Realizzazione e diffusione dei codici

Documenti di riferimento

- [BdG2020] MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Circolare 28 Aprile 2022, n.20*, https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/
- [CCPD] *Codice di comportamento dipendenti pubblici*, DPR 16.04.2013 n.62, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/04/13G00104/sg>
- [CUG2022] *Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale INFN relativa al 2021, a cura del Comitato Unico di Garanzia*, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2022/RelazioneCUG-2022.pdf>
- [C&C2005] *Carta Europea dei Ricercatori, il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori*, EC, 2005, https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/carta_ricercatori.pdf
- [DFP2019] *Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf
- [DPO2022] *Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, 2022, https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf
- [EUStrategy] https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
- [GI2013] EU Commission, Directorate-General for Research and Innovation, "*Gendered innovations: how gender analysis contributes to research: report of the expert group 'Innovation through gender'*", Publications Office, 2013, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/11868>
- [H2020] *H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*, EC, 2016 <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2016GuidanceOnGenderEqualityInHorizon2020.pdf> e documenti a <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm>
- [MIUR18] *Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, <https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>
- [PTAP_VI] *Piano Triennale di Azioni Positive INFN 2019-2022*, https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726_del_cd_15215.pdf
- [SC2012] *Structural change in research institutions*, EC, 2012, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2011StructuralChangesFinalReport.pdf>
- [SE2017] *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organizations*, Science Europe, 2017, <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/ScienceEurope/ScienceEuropePracticalGuideGenderEquality.pdf>